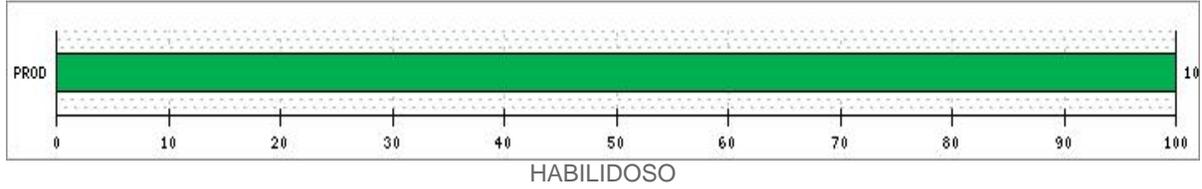


EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Competencia	Peso (%)	Autoe	Super	Prom
1	Orientación al cliente --	20.00%	3.00	2.67	2.67
2	Orientación a resultados --	20.00%	2.33	2.00	2.00
3	Trabajo en Equipo --	20.00%	3.00	2.00	2.00
4	Enfoque en Personas --	20.00%	3.00	2.67	2.67
5	Visión Estratégica --	20.00%	1.67	1.67	1.67
				Promedio :	2.20
				Promedio en Porcentaje :	73.33%

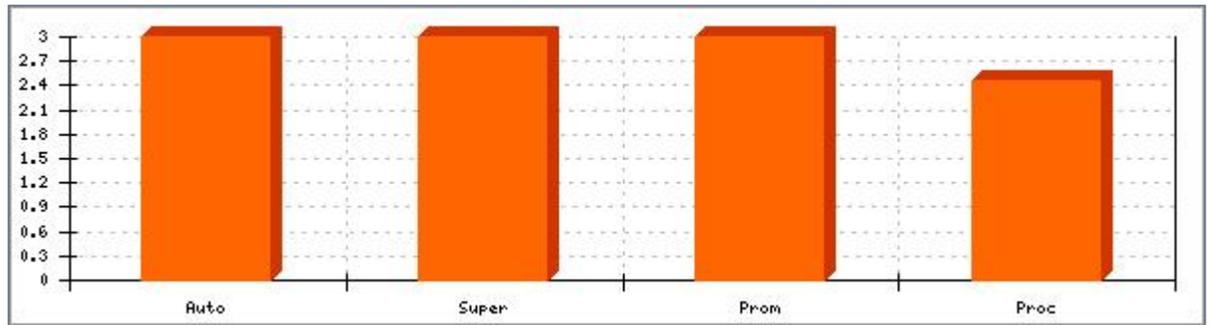
	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Ahorro Caja Chica 5% (S/100 x mes) HABILIDOSO	15%	100.00	100.00	100.00
2	Coordinar viajes y no generar sobre costo HABILIDOSO	30%	100.00	100.00	100.00
3	Organizar eventos y cumplir presupuesto 2017 HABILIDOSO	40%	100.00	100.00	100.00
4	Reducir consumo café 10% HABILIDOSO	15%	95.00	100.00	100.00
				Promedio :	100.00
				Promedio en Porcentaje :	100.00%

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Orientación al cliente

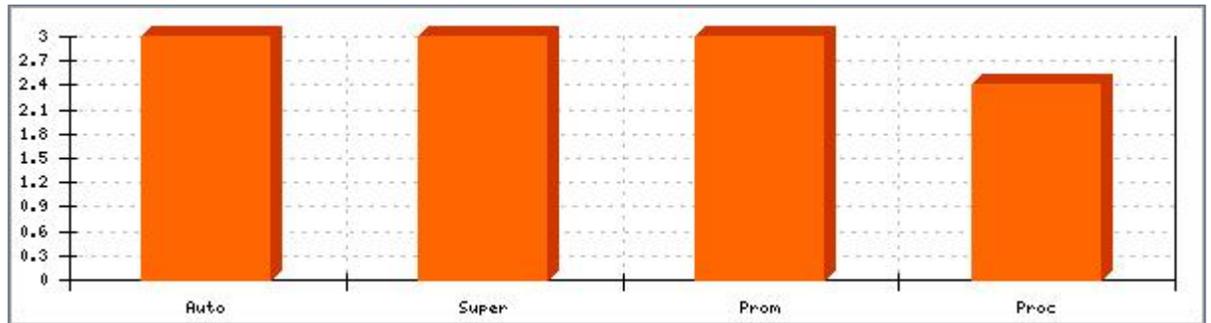
1.- Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.47



2.- Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.40



3.- Se anticipa a las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.) (2.00)

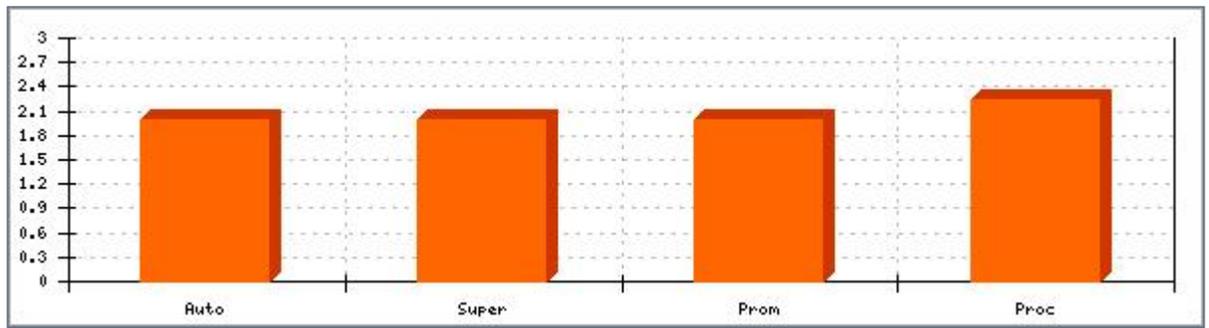
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.19



Orientación a resultados

4.- Define metas retadoras que exigen del equipo y de sí mismo, acciones adicionales, demostrando que puede responder a la alta presión de obtener los resultados planteados. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.23



5.- Invierte energía y recursos para la mejora del desempeño organizacional. Propone alternativas a fin de alcanzar las metas de la compañía. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.28



6.- Se siente cómodo ante la presión que puede generar la obtención de resultados y no pierde el control ante lo inesperado, transmitiendo a su equipo calma y optimismo (2.00)

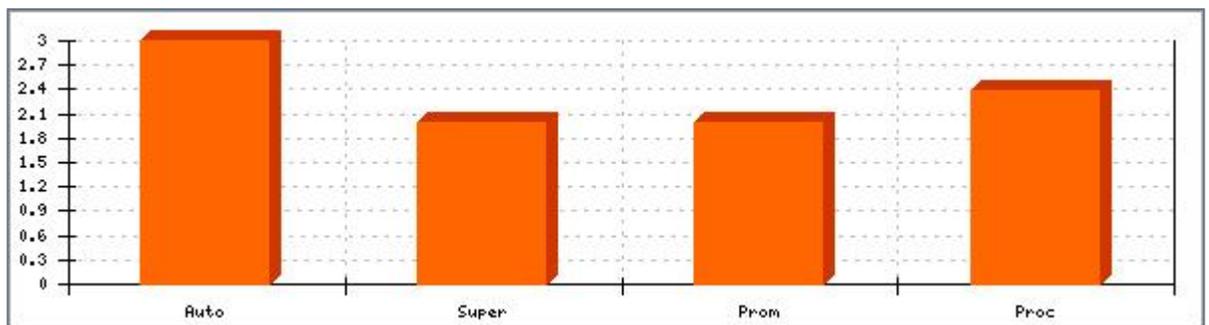
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.35



Trabajo en Equipo

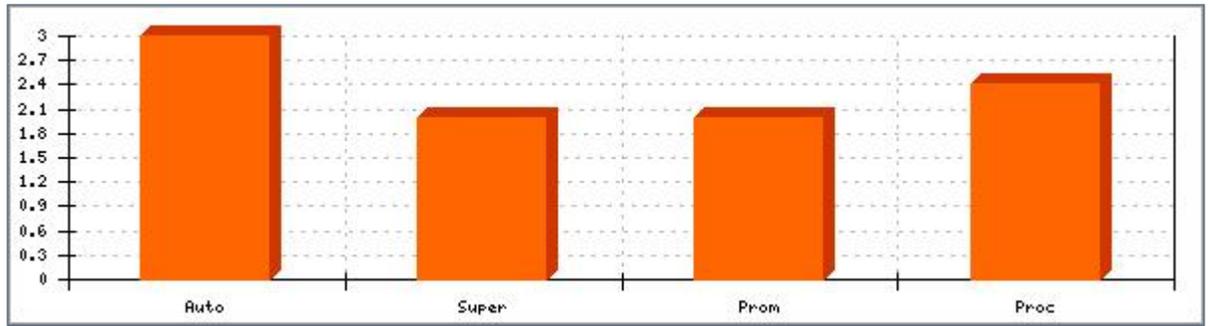
7.- Aborda de manera directa los conflictos y los resuelve oportunamente entendiendo las necesidades de todas las partes (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.38



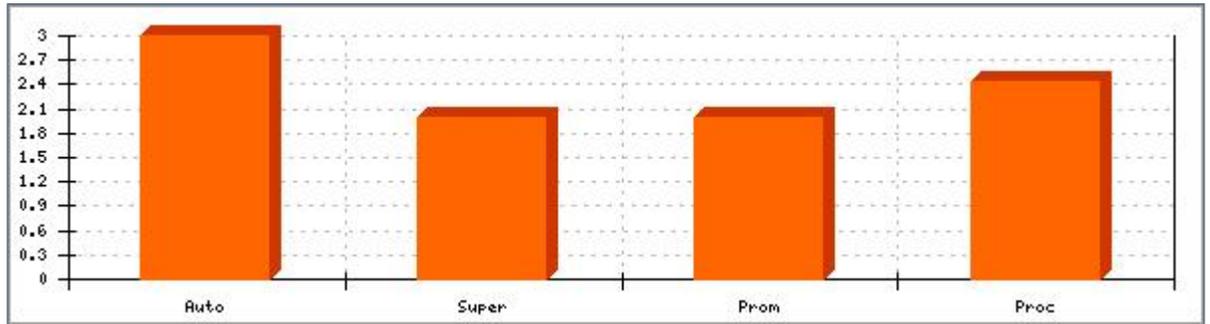
8.- Define el éxito en términos de "todo el equipo" y promueve que todos se sienta parte de los planes y programas establecidos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.40



9.- Propicia un ambiente laboral en la organización basado en colaboración y apoyo. (2.00)

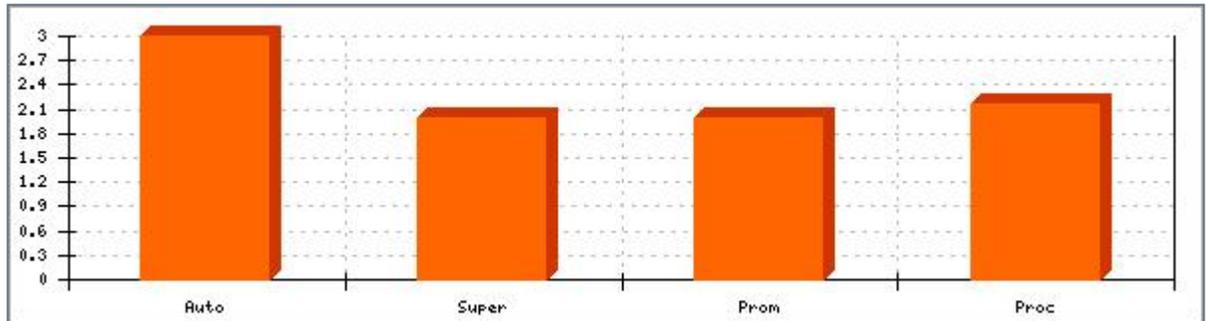
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.44



Enfoque en Personas

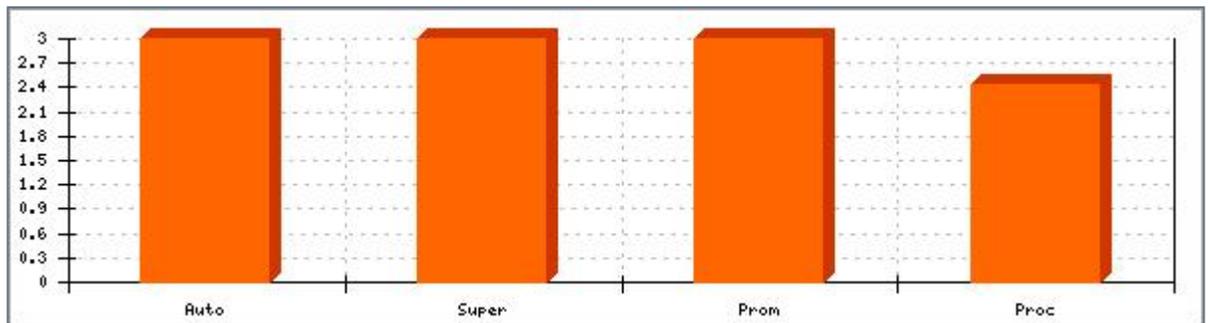
10.- Desarrolla las Estrategias orientadas a promover el desarrollo personal y profesional, para lograr los objetivos propuestos. (2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	2.16



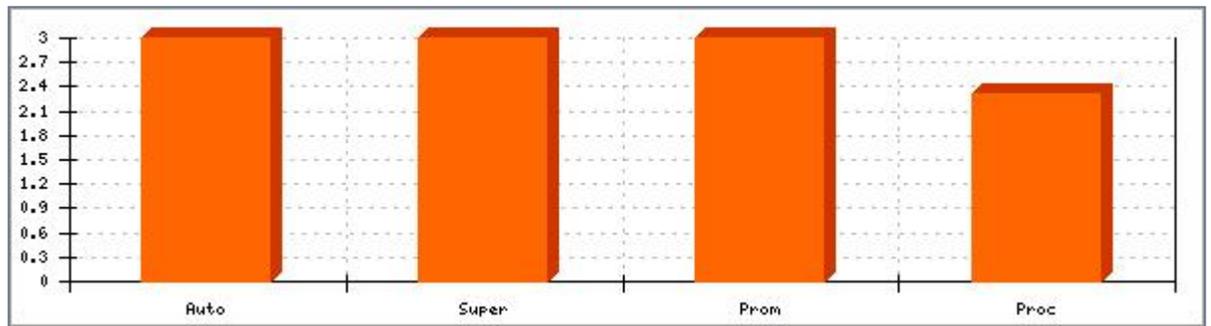
11.- Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.44



12.- Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas (3.00)

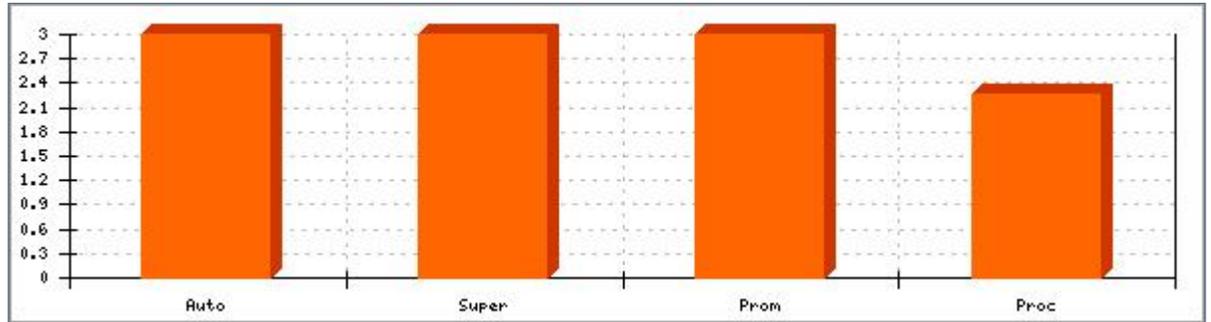
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.31



Visión Estratégica

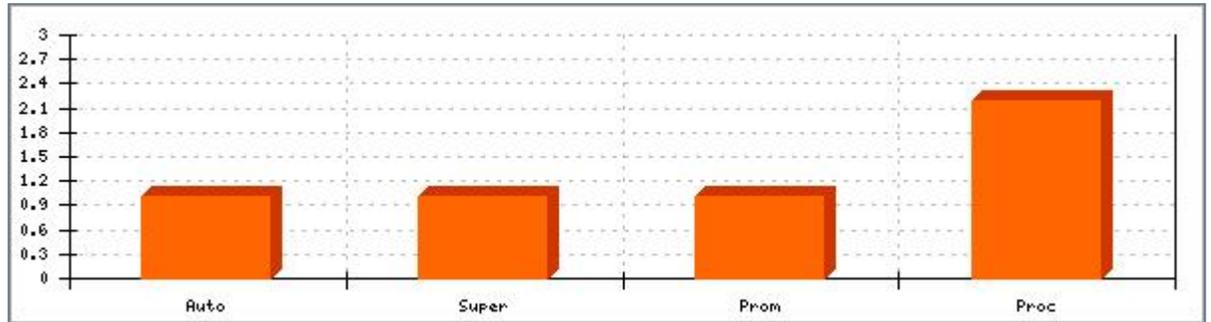
13.- Conoce cuál es la visión de negocio y fija sus prioridades en función a ella, no solo pensando en los objetivos a corto plazo, sino también en el mediano y largo plazo (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.27



14.- Sabe como su rol, aporta en la implementación de la estrategia y fija prioridades en función a esto. Anticipa consecuencias y tendencias futuras. Crea planes y estrategias muy competitivas según su gestión (1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	2.18



15.- Se interesa y busca aprender sobre la gestión de otros ya que comprende que esto puede generar sinergias que aporten a un mejor resultado organizacional. (1.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	1.00
Promedio Ponderado	1.00
Promedio Proceso	2.24



COMENTARIOS

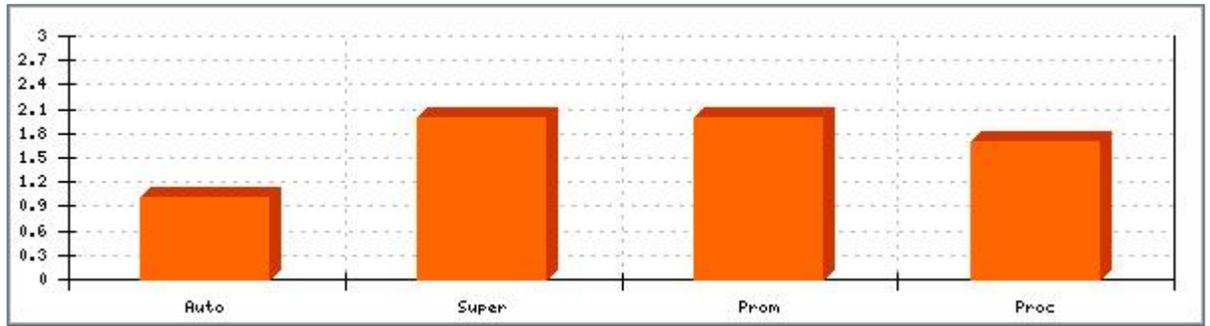
16.-

Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

(2.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	1.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.00
Promedio Proceso	1.70



EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(Orientación al cliente) Entiende las necesidades y requerimientos de los clientes (internos y externos.)	100.00%
(Orientación al cliente) Ofrece y entrega productos/servicios acordes con las necesidades de los clientes internos/externos.	100.00%
(Enfoque en Personas) Es cuidadoso ante problemas interpersonales, respetando en todo momento las diferentes posturas de los involucrados. Basa sus opiniones en hechos, no en supuestos y busca en todo momento que prevalezcan las buenas relaciones	100.00%
(Enfoque en Personas) Provee feedback honesto y completo, ayudando a los miembros del equipo a descubrir y hacer crecer sus fortalezas	100.00%
(Visión Estratégica) Conoce cuál es la visión de negocio y fija sus prioridades en función a ella, no solo pensando en los objetivos a corto plazo, sino también en el mediano y largo plazo	100.00%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

<ul style="list-style-type: none"> (Visión Estratégica) Sabe como su rol, aporta en la implementación de la estrategia y fija prioridades en función a esto. Anticipa consecuencias y tendencias futuras. Crea planes y estrategias muy competitivas según su gestión 	0.00%
<ul style="list-style-type: none"> (Visión Estratégica) Se interesa y busca aprender sobre la gestión de otros ya que comprende que esto puede generar sinergias que aporten a un mejor resultado organizacional. 	0.00%

EVALUACION DE DESEMPEÑO CIERRE 2017 - QSI EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Objetivos

1 Ahorro Caja Chica 5% (S/100 x mes)

Autoevaluación : Se gastó S/. 4900 menos en el año.

Supervisor : Presupuesto S/2,000 al mes = S/24,000 total año Real S/19,412 anual = 81% Ahorro de S/4,588 (19%)

2 Coordinar viajes y no generar sobre costo

Autoevaluación : Siempre se compró la opción más económica, considerando las necesidades del jefe.

Supervisor : Yolanda coordinó 43 viajes gerenciales y regionales. Cotización aprobada por política de más baja y según necesidad.

3 Organizar eventos y cumplir presupuesto 2017

Autoevaluación : En todos los casos se negoció y se reajustó al máximo, consiguiendo un mejor precio sin bajar la calidad del servicio.

Supervisor : Se encargó de todos los eventos.

4 Reducir consumo café 10%

Autoevaluación : Se gastó 3150. El consumo en Diciembre baja al 50% por las vacaciones colectivas.

Supervisor : Se gastó S/1,356 soles.

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación al cliente.

Coordino y organizo todo con la debida anticipación para que las reuniones, viajes de mis jefes y eventos salgan bien.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación a resultados.

Mi meta es que las cosas salgan siempre bien, en el debido momento, sin sorpresas ni contratiempos. No soy yo quien define las metas en la organización, me las plantean mis jefes, pero sí estoy siempre mirando cómo se pueden mejorar las cosas y presento mis sugerencias. Estoy acostumbrada a trabajar bajo presión y con una alta exigencia.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Trabajo en Equipo.

Para mí el trabajo en equipo es algo fundamental, no sólo porque garantiza el éxito de las cosas, sino que además promueve el compañerismo y mejora el clima laboral. Yo soy una persona que acostumbra tener buenas relaciones interpersonales a todo nivel, evito los conflictos, cuando se presentan los enfrento y trato de solucionarlos. Definitivamente, me preocupo por tener un buen ambiente de trabajo.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Enfoque a Personas.

No alimento las suposiciones, cuando hay algo que desconozco y me preguntan, voy directo donde mi jefe para que me aclare el panorama y así poder dar respuestas válidas.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Visión Estratégica.

Mi rol dentro de la Empresa es ahorrar dinero. Para eso, busco siempre la mejor alternativa para todas las actividades que se me encargan.

Plan de Mejora

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones concretas para trabajar en el 2018 y poder mejorar nuestros conocimientos técnicos o de negocio y poder desarrollar nuestras competencias

Conocimientos técnicos o de negocio:

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos o de negocio?

Menciona entre 2 a 3 acciones puntuales registrando la fecha en la cual se estaría ejecutando

Indicador

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos o de negocio? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

1. Tomar un curso

Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

Visión Estratégica;-

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para desarrollar las competencias seleccionadas anteriormente? Menciona entre 1 o 2 acciones puntuales por cada competencia seleccionada

Proponer alguna mejora en el sistema de registro de vacaciones.

Indicador

¿Cómo saber si se desarrollaron las competencias indicadas? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

A finales de año deberíamos tener alguna mejora para evitar errores.

SUPERVISOR

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación al cliente.

Yolanda tiene buen criterio y entrega lo esperado. Por su posición y conocimiento de la compañía debería extender sus atenciones a más personas que buscan su ayuda, por lo menos gerentes. A su vez, sí podría anticiparse a ciertas necesidades o preferencias de nosotros.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Orientación a resultados.

Yolanda no tiene metas numéricas pero sí podría desafiar más su estatus quo. Creo que conoce muy bien la compañía y es una referencia para muchas personas. Podría ayudar a la gerencia a transmitir mensajes y aclarar dudas. Su posición le permite circular por la organización y trabajar hacia la mejora de Clima y Cultura que queremos crear.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Trabajo en Equipo.

Como mencioné antes, considero que Yolanda puede ampliar su influencia y trabajar con más personas en equipo. Creo que muchas personas buscan su ayuda y definitivamente tiene mucho que contribuir. Tiene una gran ventaja que conoce bien la empresa y llegada a la gerencia.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Enfoque a Personas.

Yolanda tiene mucha madurez para dar retroalimentación y en su oportunidad ha sido honesto y transparente. Sus comentarios y opiniones son muy bienvenidos y contribuyen. Esto es lo que debe ampliar ante otros.

Por favor fundamente con ejemplos su calificación sobre la competencia evaluada Visión Estratégica.

Coincido con la autoevaluación de Yolanda, pero no el pensamiento de su rol. Yolanda tiene mucho para contribuir con la estrategia, clima y cultura de la organización. Actualmente se encarga de todos los eventos de la organización, que impactan directamente en el Clima y Cultura de la empresa. Creo que debe valorar más lo que hace y evaluar más todo en lo que podría contribuir.

Plan de Mejora

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones concretas para trabajar en el 2018 y poder mejorar nuestros conocimientos técnicos o de negocio y poder desarrollar nuestras competencias

Conocimientos técnicos o de negocio:

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos o de negocio?

Menciona entre 2 a 3 acciones puntuales registrando la fecha en la cual se estaría ejecutando

- Relacionarse más con los gerentes - Definir cómo influenciar más en el Clima y Cultura organizacional

Indicador

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos o de negocio? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

- Evaluación de satisfacción de Clima

Competencias

Selecciona dos competencias que consideras críticas que debería de mejorar/desarrollar

Orientación al cliente;-Trabajo en equipo;-

Acciones

¿Qué acciones debería realizar para desarrollar las competencias seleccionadas anteriormente? Menciona entre 1 o 2 acciones puntuales por cada competencia seleccionada

- Trabajar más con otros para satisfacer a más clientes - Es parte de la gerencia, así que sus clientes son todos. Debe trabajar más en otras actividades de la compañía y con más gerentes.

Indicador

¿Cómo saber si se desarrollaron las competencias indicadas? Menciona 1 indicador por cada acción propuesta en la pregunta anterior

- Evaluación de satisfacción de Clima

